



**CSE RÉSEAU
ZP NEN**

**COMPTE-RENDU CSE
MARS & AVRIL 2025**



ASTREINTE :

des changements dans la réglementation de Réseau

Le RRH03549 Indemnités spécifiques de la SA Réseau évolue : deux articles sont rajoutés (art 23 et 41).

#1 La majoration de la compensation en temps de la sujétion d'astreinte

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés de la SA Réseau (et les salariés mis à sa disposition) soumis au régime de l'astreinte dans l'une de ses entités dans les conditions prévues aux articles 23 et 41 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail du 14 juin 2016, et qui ont opté pour la compensation en temps (repos compensateur) de la sujétion d'astreintes, reçoivent une compensation « majorée » de celle-ci.

Le GRH00131 « Rémunération du personnel des Sociétés SNCF » stipule que l'astreinte pendant cinq périodes de 24 heures autres que repos hebdomadaire, périodique, supplémentaire, journée chômée, repos pour jour férié chômé ou repos compensateur de jour férié chômé donne lieu, au choix du salarié :

- Soit à l'attribution d'un demi-repos compensateur ;
- Soit au paiement de cinq indemnités d'astreinte au taux a.

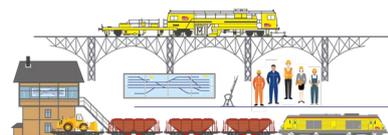
La SA Réseau augmente la compensation en temps de l'astreinte effectuée pendant la période décrite à l'alinéa précédent : cette période d'astreinte donne lieu à l'attribution d'un repos compensateur (au lieu d'un demi-repos compensateur). La compensation de l'astreinte pendant un repos hebdomadaire,

périodique, supplémentaire, un repos pour jour férié chômé, un repos compensateur de jour férié chômé ou une journée chômée (journée accolée au repos hebdomadaire) fixée par la règle GRH00131 demeure inchangée.

POUR RÉSUMER

Si je choisis de recevoir des repos compensateurs (RS) :

- Avant, je travaillais du lundi au vendredi. J'étais d'astreinte. Je recevais un demi-repos compensateur (RS) ;
- Maintenant, je travaille du lundi au vendredi. Je suis d'astreinte. Je reçois un repos compensateur (RS).



#2 Indemnisation de la prise de repos compensateur pour travail de nuit (RN)

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés de la SA Réseau (et les salariés mis à sa disposition) qui, dans l'une de ses entités, effectuent des heures de travail dans la période nocturne définie par l'article 23 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail du 14 juin 2016 et qui acquièrent, de ce fait, du temps de repos compensateur (RN) dans les conditions décrites par l'article 54 du même accord, sont incités financièrement à la prise de ce repos compensateur au plus près de la fatigue générée par le travail de nuit.

Une indemnité journalière de « prise de repos compensateur pour travail de nuit » est mandatée pour les cinq premiers repos compensateurs RN posés sur l'année civile par l'agent (et validés par le service), ou programmés par le service, dès lors que le repos compensateur RN couvre la totalité de la journée de service initialement programmée dans le roulement, la commande, la programmation

mensuelle ou le tableau de service.

Les salariés ne disposant pas de programmation, du fait de leur forfait en jours ou de l'absence de commande sur un jour particulier pour la réserve, se voient appliquer les mêmes dispositions si le RN posé ou programmé constitue l'unique utilisation du salarié sur le jour considéré.

Cette prime a été mise en place pour inciter les agents à prendre leurs heures de RN.

À l'heure où nous vous informons, nous n'avons pas trouvé la valeur de cette prime. Elle est tout simplement en création. Les agents qui ont déjà pris des journées de RN depuis le début de l'année devront vérifier le rattrapage de cette prime.

L'UNSA-Ferroviaire vous rappelle qu'il est possible de mettre des jours de RN dans le compteur CET dès que vous en avez un nombre suffisant dans vos compteurs.



Mutuelle d'entreprise

La loi imposant l'instauration d'une mutuelle d'entreprise a été votée le 14 juin 2014. Le report jusqu'à 2025 coïncide avec la fin du contrat de protection sociale spécifique aux contractuels, signé en 2014. L'entreprise a tourné son choix vers le regroupement comportant Malakoff Humanis qui gérait déjà les contractuels.

Elle est obligatoire à partir du 1^{er} mai 2025 et à destination de tous les salariés statutaires ou contractuels des sociétés SNCF. Il existe des cas de dispenses si vous souhaitez finir l'année civile avec votre mutuelle actuelle. Vous serez donc ensuite rattachés au 1^{er} janvier 2026.

Les inscriptions sur la nouvelle mutuelle sont à faire avant le 28 mai 2025.

Pour les contractuels, il n'y a pas besoin de résilier votre contrat, mais vous devez vous réaffilier via une procédure simplifiée (mail reçu première quinzaine de mars 2025)

Pour les statutaires, la résiliation de votre mutuelle était à faire avant le 30 avril 2025 (attention : certaines étaient à résilier avant le 27 mars 2025 !) pour ensuite vous affilier à la nouvelle mutuelle via le mail reçu.

La complémentaire socle obligatoire est prise en charge à 65 % par l'entreprise. Le reste à charge de

l'agent sera prélevé sur votre fiche de paie.

Il existe cinq formules de surcomplémentaires facultatives, donc non prises en charge par l'entreprise et directement prélevées sur votre compte bancaire, avec différentes options : hospitalisation, frais médicaux, dentaires, optiques, autres appareillages.

Le contrat socle peut être pris seul.

Les enfants à charge sont obligatoirement couverts par le socle de la mutuelle sans surcoût.

La protection du conjoint est à la charge de l'agent et sans participation de l'entreprise.

Pour un couple de cheminots, les protections s'additionnent pour les bénéficiaires du foyer.

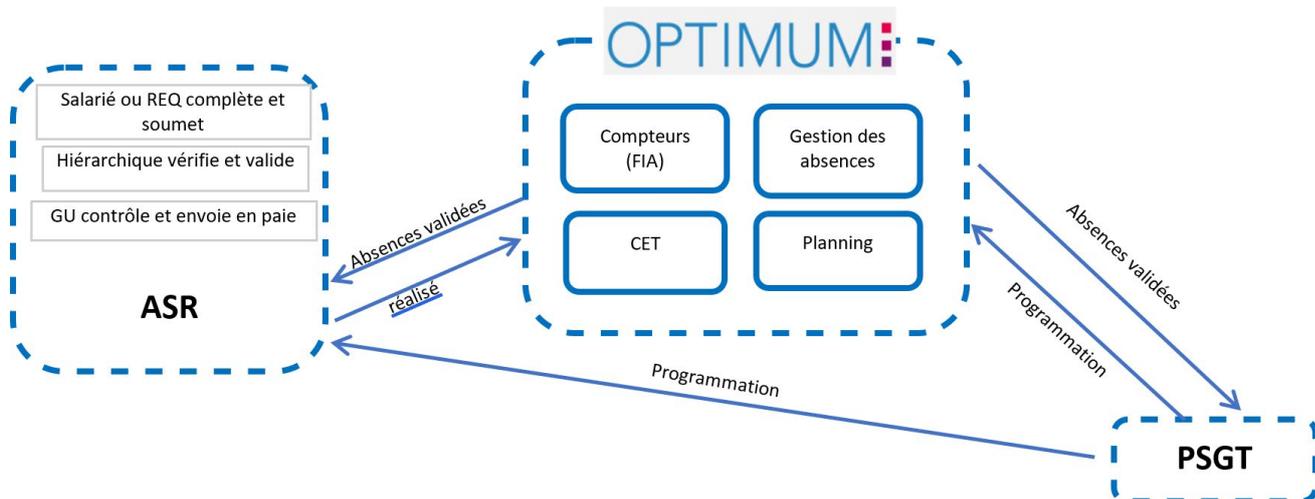


Attention : sans action de votre part, vous continuerez de payer votre mutuelle actuelle et vous serez automatiquement affiliés à Malakoff Humanis.

Vous payerez donc deux mutuelles !

Point sur le projet AGUR (Ambition GU Réseau)

L'ODJ du CSE ZP NEN du 1^{er} avril concernait l'information sur le projet AGUR. La justification de la mise en place de ce projet Ambition GU Réseau pour la direction est d'accompagner les exigences de performance tout en donnant une dimension qualitative majeure en cohérence forte avec l'exigence de qualité de production.



Concrètement, ce projet consiste en la mise en place d'un outil informatique OPTIMUM (gestion des absences). **Avec cet outil, les GU n'auront plus de travail de ressaisie à faire. La direction en profite donc pour supprimer des postes :**

	ED* (exe, maît, cadre) AVANT	ED* (exe, maît, cadre) AVEC OPTIMUM
EIL NEN	11 (7/4/0)	8 (2/4/2)
ESTI NEN	4 (0/3/1)	3 (0/2/1)
IP NMD	9 (6/2/1)	5 (1/3/1)
IP Rhénan	7 (1/6/0)	4 (0/3/1)
IP Lorraine	9 (2/6/1)	6 (0/5/1)
IP NPDC	10 (2/7/1)	6 (0/5/1)
IP Champagne-Ardenne	6 (3/2/1)	4 (1/2/1)
IP Haute Picardie	5 (2/3/0)	3 (0/3/0)
IP Nord Européen	4 (1/3/0)	2 (0/2/0)
IP EE	3 (0/3/0)	2 (0/2/0)
ERGI	4 (2/2/0)	4 (2/2/0)
ENSAO	6 (2/4/0)	5 (1/4/0)
EIC Alsace	8 (1/5/2)	7 (1/5/1)
EIC HDF	19 (8/8/3)	14 (4/7/3)
EIC LORCA	20 (8/10/2)	15 (2/11/2)
EIC NMD	6 (2/3/1)	6 (1/4/1)
TOTAL	131 (47/71/13)	94 (15/64/15)

***ED - Effectif disponible :**
cet indicateur indique le nombre de personnes réellement présentes et aptes à travailler à un moment donné, en tenant compte des absences (congrés, arrêts maladie, formations, etc.). C'est donc l'effectif opérationnel réellement mobilisable sur le terrain (ex. : 5 personnes à 80 % = 4 ED).

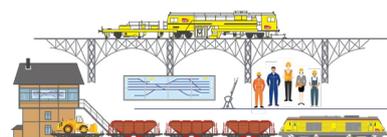
37 ED supprimés :

- ▣ - 32 «exécution»
- ▣ - 7 «maîtrise»
- ▣ + 2 «cadre»

Pour rappel :

- ▣ M&T : 1 GU pour 150 agents ;
- ▣ EIC : 1 CPS/GU pour 70 agents.

Les encadrants sont compris dans le ratio.



Accompagnement des agents :

Les ATM (Agence territoriale de la Mobilité) en région ainsi que le pôle emploi carrière de la ZP NEN seront mobilisés pour aider au reclassement des agents dont le poste est supprimé. Les agents dont le poste est supprimé pourront bénéficier du GRH00910 (applicable à partir du 1^{er} octobre 2024 pour les agents dont les postes sont supprimés) + l'accord PEDPP (pilottage

de l'emploi et du développement des parcours professionnels) + le GRH23005 (pour les postes excédentaires).

Le GRH00910 sera applicable de manière élargie : un agent qui change de poste et permettra de repositionner un agent GU pourra également en bénéficier.

Attention, le GRH00910 est en cours de réécriture.



Les entretiens exploratoires et d'orientation vont désormais être réalisés par les hiérarchiques des agents pour connaître leurs souhaits en matière d'évolution de poste.

Soyez vigilant, ces entretiens sont importants. Vous devez les préparer.

Les avenants télétravail et temps partiel existants ne seront pas remis en cause avec le projet.

L'UNSA-Ferroviaire s'oppose aux suppressions de postes et dénonce encore un plan de performance axé,

une fois de plus, sur la réduction du capital humain. La standardisation à tout va chez SNCF Réseau amène à déshumaniser notre système ferroviaire : un comble pour une filière RH où l'humain reste aux abonnés absents.



Le CSE de consultation se déroulera le 27 mai 2025. Le rapport d'expertise sera présenté.

N'hésitez pas à solliciter vos élus pour toute question.

PROJET « RÉSONANCES » : derrière l'harmonie affichée, la cacophonie organisée !

Selon la direction, le projet « Résonances » a pour ambition de transformer nos modes de fonctionnement, nos processus et notre organisation afin de relever deux défis majeurs : l'augmentation des investissements et la croissance du nombre de clients.

Dans cette optique, il est prévu de rattacher les agences projets, les Pôles régionaux Ingénierie et les Directions territoriales aux futures directions régionales, elles-mêmes rattachées aux directions interrégionales.

Si cette nouvelle architecture peut sembler pertinente sur le papier en rapprochant les centres de décision du terrain et en favorisant une meilleure coordination locale, elle entraîne toutefois des impacts significatifs pour les agents concernés.

Cette nouvelle organisation s'articulerait autour de trois niveaux directionnels :

▣ **Niveau régional** : création de directions régionales (DR) reprenant les attributions des directions territoriales actuelles, enrichies de nouvelles missions.

▣ **Niveau interrégional** : mise en place de directions interrégionales chargées du pilotage de la performance et de la gestion des ressources entre les DR. Les établissements de production seraient intégrés dans une direction des opérations au sein de chaque direction interrégionale.

▣ **Niveau national** : constitution de trois nouvelles directions nationales.

Derrière une présentation séduisante, le projet Résonances dissimule une restructuration comportant plusieurs contradictions et risques significatifs. Bien qu'il soit présenté comme une solution pour améliorer une certaine proximité,

l'efficacité et la réactivité, ce projet révèle en réalité des incohérences structurelles reposant sur huit problématiques majeures que l'UNSA-Ferroviaire cible.

CE QUE NOUS DÉNONÇONS : 8 FAUSSES NOTES MAJEURES !

#1 Une décentralisation factice

L'autonomie locale est une illusion : les arbitrages essentiels restent centralisés, les directeurs régionaux se retrouvent sans véritables pouvoirs de décision, pris entre directives nationales et réalités de terrain.

#2 Un éternel recommencement sans évaluation

Cette réforme s'inscrit dans une série de réorganisations successives (Nouvel'R, Réseau 2020, Maintenir Demain, etc.) sans bilan objectif ni enseignements tirés des précédentes, ce qui interroge sur la cohérence de la démarche.

#3 Une organisation schizophrène

La séparation rigide entre structures de conception et de production crée une fracture interne qui risque d'alimenter conflits et inefficacité, au lieu d'instaurer une coordination fluide.

#4 Une logique comptable masquée

La suppression de 216 postes est présentée comme un moindre mal par rapport aux 320 initialement envisagés, mais elle s'ajoute à d'autres plans de réduction d'effectifs.

#5 La fragilisation des fonctions support et des territoires

Les fonctions support sont systématiquement sacrifiées, ce qui affaiblit la mémoire et la stabilité de l'organisation. Par ailleurs, la nouvelle carte administrative ne tient pas compte des logiques productives réelles, générant des incohérences territoriales majeures.

#6 Un calendrier irréaliste

Le rythme imposé pour déployer Résonances semble incompatible avec l'exigence de qualité, de concertation et d'accompagnement attendue pour une telle transformation.

#7 Des zones d'ombre stratégiques

Des aspects cruciaux du fonctionnement futur, comme la gestion des ressources rares ou la coordination des grands projets, restent flous ou non définis, renforçant l'incertitude.

#8 Aucune démonstration des bénéfices attendus

Rien ne prouve que Résonances permettra de mieux répondre aux urgences, de simplifier les processus ou de renforcer la coopération entre métiers. L'efficacité promise reste théorique.

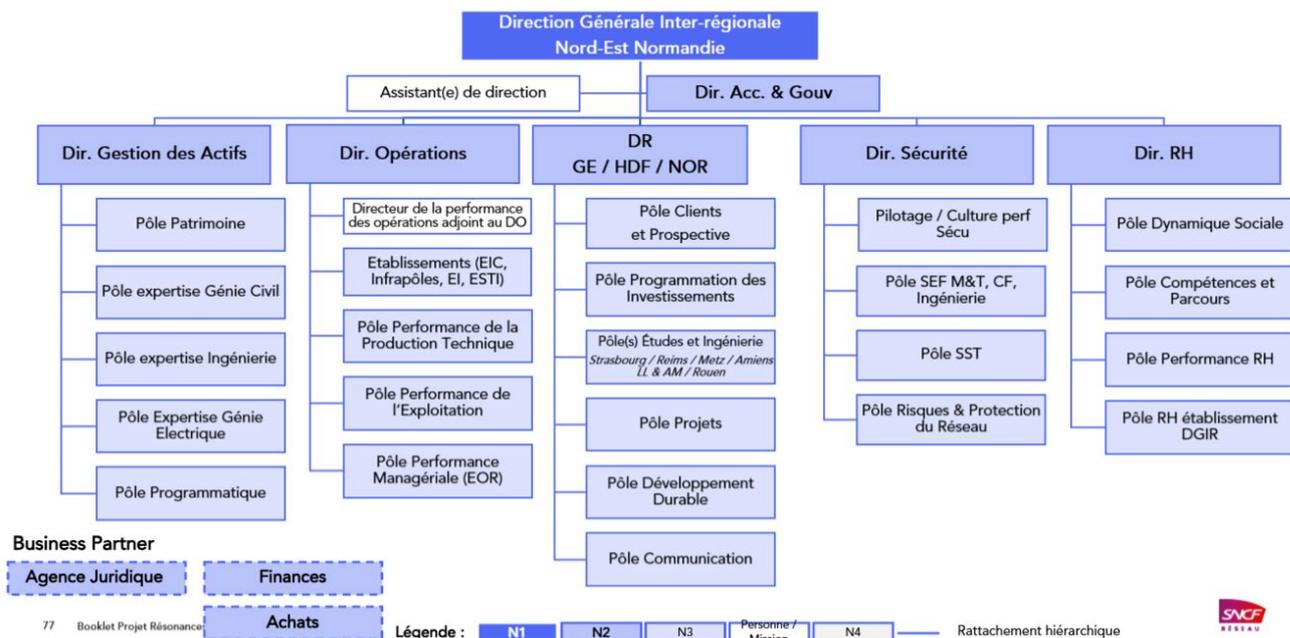


Position UNSA

Si l'UNSA-Ferroviaire reconnaît la nécessité de faire évoluer notre système ferroviaire, nous affirmons qu'aucune transformation durable ne peut se faire sans une préparation sérieuse et méthodique.

Par ailleurs, les conséquences humaines de ce projet ne peuvent être ignorées : pour de

nombreux agents concernés, cela se traduira par une baisse du reste à vivre, une perte de pouvoir d'achat et une réduction marquée de l'accès aux activités sociales et culturelles. Des acquis essentiels, patiemment construits par l'UNSA-Ferroviaire pour améliorer le quotidien des agents, aujourd'hui menacés d'être sévèrement réduits par ce projet.



ENSAO ET ERGI : l'UNSA dépose seule une DCI

Les agents de l'ENSAO et de l'ERGI interviennent sur tout le territoire national. Les travaux se concentrent de plus en plus sur la région parisienne, avec des conséquences importantes sur l'équilibre vie pro/perso des agents. Les agents sont venus travailler à l'ENSAO ou de l'ERGI pour une mobilité nationale dont ils connaissaient les contraintes, certes avec des EVS, **mais avec un équilibre vie pro/perso très fragile**. En effet, ils habitent sur le territoire national et travaillent partout en France. Au vu de cette particularité, la direction leur a donc affecté un LPA en gare de PSL. Les agents ont une mobilité forte et très variable pour se rendre sur leur chantier. De plus, ils travaillent très souvent en sous-effectifs, ils sont de plus en plus sollicités et sous tension.

Ces derniers temps, la situation a évolué pour **les agents SE d'ENSAO**. En effet, la direction leur demande de plus en plus de venir travailler dans la région parisienne. Et la direction a confirmé que les chantiers vont se réaliser de plus en plus sur Paris. Les agents de l'ENSAO ne vont pas être les seuls concernés à terme, bon nombre d'agents de l'ERGI vont l'être également !

Or les agents habitent loin, voire très loin de leur LPA PSL.

Pour rappel :

- ❑ Réglementairement, la direction doit respecter les 60 heures de repos périodique.
- ❑ Fin de service le vendredi à 17h02 : prise de service possible le lundi à partir de 05h02.
- ❑ Fin de service le vendredi à 15h30 : prise de service possible le lundi à partir de 03h30.

Au vu de cette situation, l'UNSA-Ferroviaire a déposé une DCI sur les deux établissements ENSAO et ERGI à quelques semaines d'intervalles. Nous sommes en attente de réponses concrètes et significatives de la part de la direction

À date (25 avril 2025) : la direction partage le constat et travaille sur le sujet. De nouvelles propositions devraient rapidement être faites.

Congés mobilité

L'emploi et les parcours professionnels des salariés

Vous connaissez le PEDPP ? C'est l'accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels.

Il traite de la mobilité professionnelle, qui peut être contrainte ou choisie, et propose des dispositifs pour faciliter la mobilité interne ou externe.

La mobilité contrainte ou subie fait suite à une suppression de poste ou une déclaration d'inaptitude.

Ces deux événements sont les principaux déclencheurs de la mobilité des agents SNCF, bien avant la mobilité choisie.

Cet accord affirme la priorité à la mobilité interne, ce qui signifie que pour une offre de poste, les candidatures des agents en situation de reclassement sont prioritaires (agents ayant la qualification requise

et possédant ou pouvant acquérir les compétences requises pour le poste).

Ce nouveau texte supprime la notion de mobilité pour « convenances personnelles » et permet des aides à la mobilité dorénavant plus larges.

Il prévoit des aides pour les salariés qui souhaitent se développer ou se reconverter :

- Un cofinancement à 40 % de certaines formations soutenant un projet professionnel ;
- Une prime de 4 000 euros pour les salariés qui se reconvertissent dans un métier en tension nécessitant une formation d'au moins trois mois.

Focus sur le congé mobilité

C'est un dispositif permettant aux salariés cheminots de préparer une reconversion professionnelle à l'extérieur de l'entreprise. Il permet des mesures d'accompagnement et des actions de formation. Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit remplir certaines conditions comme être employé depuis au moins quatre ans, occuper un emploi « en moindre besoin » (chaque société SNCF détermine la liste des emplois concernés et le nombre d'agents pouvant

bénéficier du dispositif), avoir un projet professionnel sérieux.

Le congé mobilité peut durer 6 ou 12 mois. Durant cette période, le salarié est dispensé d'activité, mais continue de percevoir une rémunération. À l'issue du congé, le contrat de travail est rompu d'un commun accord, et le salarié perçoit une indemnité de rupture en fonction de son ancienneté.

ADHÉRER À L'UNSA

Mes avantages !

L'UNSA, bien plus qu'un syndicat !

L'UNSA-Ferroviaire met à disposition de ses adhérentes et adhérents de nombreux services :

- Assistance juridique ;
- Infos RH ;
- E-boutique ;
- Etc.

Ma formule tout compris à 4 € / mois*



Mon syndicat proche de chez moi



Mes publications syndicales



Mon assistance juridique en droit privé



Mon offre de téléphonie mobile



Ma e-boutique et des offres partenaires



L'UNSA, on a tous à y gagner !

*tarif mensuel moyen net (après abattement fiscal).



POUR MOI,
C'EST L'UNSA !

VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
KAMMERER	SYLVIE	kammerer.s@unsa-ferroviaire.org	GY	JEAN-MARC	gy.jm@unsa-ferroviaire.org
MELONI	DÉLIZIA	meloni.d@unsa-ferroviaire.org	DOS SANTOS	ANTONIO	dos-santos.a@unsa-ferroviaire.org
HALAS	GAËL	halas.g@unsa-ferroviaire.org	DEMANGE	SYLVAIN	demange.s@unsa-ferroviaire.org
NOEL	MAURICE	noel.m@unsa-ferroviaire.org	DEGOUVE	RÉMY	remy.degouve@reseau.sncf.fr
BERTRAND	PIERRE	bertrand.p@unsa-ferroviaire.org	COLLOTTE	SÉBASTIEN	collotte.s@unsa-ferroviaire.org
DEMARES	SOPHIE	demares.s@unsa-ferroviaire.org	NEISSE	JEAN FRANÇOIS	neisse.jf@unsa-ferroviaire.org
SCHMITT	PASCAL	schmitt.p@unsa-ferroviaire.org	NOWICKI	PIERRE	nowicki.p@unsa-ferroviaire.org
RAWOLLE	RÉGIS	rawolle.r@unsa-ferroviaire.org	THIERY	REYNALD	reynald.thiery@reseau.sncf.fr
CAILLE	SÉBASTIEN	caille.s@unsa-ferroviaire.org	SALING	OLIVIER	saling.o@unsa-ferroviaire.org
Représentant syndical de la délégation UNSA-Ferroviaire					
KREDER	GUILLAUME	kreder.g@unsa-ferroviaire.org	GROSSELIN	CLÉMENT	grosselin.c@unsa-ferroviaire.org

CSE ZP NEN

Journal des CSE de SNCF Réseau

POUR NOUS ADRESSER VOS QUESTIONS : cse.zpnen@unsa-ferroviaire.org

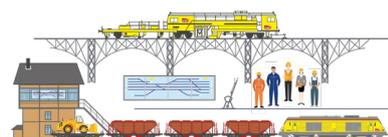
POUR CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

*À vos côtés,
toute l'année !*

J'ADHÈRE À L'UNSA

NOM	PRÉNOM
NOM DE LA SA/SNCF OU DE L'ENTREPRISE PRIVÉE	
ADRESSE PROFESSIONNELLE	
COLLÈGE	
TÉLÉPHONE	MAIL

UNSA-FERROVIAIRE



UNSA-Ferroviaire

19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis
federation@unsa-ferroviaire.org